

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Setelah mendeskripsikan, mendiskusikan dan memaknai hasil penelitian sebagai disajikan dalam bab sebelumnya, selanjutnya penulis dapat menarik butir-butir kesimpulan-hipotetik sebagai berikut :

1. Dari segi orientasi, tindakan meningkatkan mutu pendidikan dipahami sebagai upaya meraih NEM lulusan yang cukup tinggi, memelihara posisi dan pamor sekolah, dan mempertahankan jenjang akreditasi sekolah. Dari segi perencanaan, sejauh ini mutu proses pendidikan di persekolahan Al-Irsyad Tegal belum digarap atas dasar kesadaran konseptual dan perencanaan yang sistematis, baik di tingkat *policy* organisasi penyelenggaraan maupun di tahap *implementasi* oleh para pelaksananya.
2. Dalam hal pelestarian ciri khasnya, para pelaksana pendidikan di persekolahan Al-Irsyad Tegal dihadapkan dengan masalah keterputusan mobilitas vertikal dalam proses regenerasi *mabadi'* melalui pembelajaran ciri khas, dan keterbatasan *dasar-kecakapan* siswa baru. Sebagai kinerja potensial, ikhtiar tersebut memang telah menempatkan persekolahan Al-Irsyad pada posisi tengah di antara sekolah sejenis di wilayahnya meskipun dengan nominal NEM lulusan yang fluktuatif setiap tahun. Hasil itu pun harus diikuti dengan risiko pengorbanan biaya yang tinggi dan membiarkan terjadinya inefisiensi pada beberapa sektor internal.

3. Sebagai fondasi filosofi, asumsi, keyakinan dan harapan yang diemban oleh jamaah --dan ditumbuhkembangkan melalui strategi pendidikan-- budaya organisasi Al-Irsyad memuat dua rangkaian nilai yang cenderung ambivalen. *Pertama*, nilai-nilai substantif yang menetap bahkan dipertajam dari waktu ke waktu. *Kedua*, nilai-nilai pragmatik yang tumbuh di luar, dan menuntut pendialogan dengan nilai-nilai substantifnya. Nilai-nilai substantif sebagaimana dipresentasikan dalam *mabadi'*, simbol, dan lagu mars Al-Irsyad itu sampai sekarang tetap menjadi perekat sekaligus *core identity* yang dibanggakan oleh jamaah Al-Irsyad. Ketika nilai-nilai substantif itu memasuki ruang dan kurun masa yang bercirikan perubahan-berkelanjutan, maka pada basis *material* dan basis *sosialnya*, telah terjadi perubahan cara menyikapi pendidikan dengan segala aspeknya.
4. Budaya organisasi Al-Irsyad kuat sebagai pengatur tingkah laku jamaah, tetapi tidak kohesif sebagai sarana pencapaian tujuan peningkatan mutu proses pendidikan. Melemahnya kohesivitas budaya organisasi Al-Irsyad, berjalan seiring dengan perubahan tahap-hubungan organisasi, karakteristik perilaku manusia dalam organisasi, dan ancangan pengelolaan budaya organisasi. Secara keseluruhan, perubahan-perubahan tersebut mengindikasikan keterpengaruhannya oleh perluasan spektrum administrasi pendidikan, persepsi masyarakat terhadap mutu pendidikan, dan isu kebijakan pendidikan pada umumnya.
5. Sejauh merujuk kepada telaah perencanaan dan pengambilan keputusan pendidikan, maka keunggulan budaya organisasi Al-Irsyad lebih menonjol

pada dimensi kelenturannya. Sebagai produk, isi rencana dan keputusan pendidikan Al-Irsyad Tegal pada umumnya menunjukkan ciri-ciri seperti : mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan, kesediaan mengambil risiko, penanganan masalah berdasarkan perspektif masa sekarang dan masa depan, serta pemusatan energi organisasi kepada ikhtiar di dalam dan ke luar organisasi pendidikan yang diselenggarakannya.

6. Kelenturan budaya organisasi Al-Irsyad yang ditunjukkan oleh perilaku proses perencanaan dan pengambilan keputusan pendidikan, teridentifikasi antara lain dari bertahannya prinsip *musaawwa*, yaitu pelibatan dan persamaan bobot aspirasi dari semua jenjang strata pelaksana pendidikan. Dimensi daya dukung budaya organisasi terhadap tindakan peningkatan mutu proses pendidikan di persekolahan Al-Irsyad Tegal, ditemukan dari perilaku empirik yang mengisyaratkan indikator-indikator penjelas seperti : toleransi terhadap tindakan berisiko, dukungan manajemen, identitas, dan integrasi.
7. Dari sudut konsep penumbuh keaktivitas dan peluang inovasi, daya dukung budaya organisasi terhadap tindakan peningkatan mutu proses pendidikan di persekolahan Al-Irsyad Tegal dicirikan oleh indikator-indikator perilaku seperti : keterbukaan, toleransi terhadap pandangan yang divergen, insentif atau hadiah bagi tenaga kependidikan yang berprestasi, kejelasan sasaran, kesediaan menerima perubahan, dan mendorong gagasan baru dalam pelayanan belajar.

B. Rekomendasi

Selain butir-butir kesimpulan di muka, dalam ruang ini pula penulis merekomendasikan sumbangan pemikiran sebagai berikut :

1. Meningkatkan tarap pendidikan dan jaminan kesejahteraan bagi guru dan tenaga kependidikan di persekolahan Al-Irsyad, adalah langkah penting yang seyogianya ditempuh oleh Lajnah Pendidikan dan Pengajaran Al-Irsyad atau instansi di atasnya. Langkah tersebut selain merupakan bentuk pengelolaan budaya organisasi di level manajemen-tengah, juga akan membawa manfaat jangka panjang bagi ikhtiar peningkatan mutu proses pendidikan. Tarap pendidikan guru dapat ditingkatkan misalnya melalui studi-lanjut di IKIP, keikutsertaan dalam penataran, lokakarya dan berbagai pelatihan kependidikan, dan sebagainya. Sedangkan tarap kesejahteraan yang perlu diperhatikan adalah, jaminan pemeliharaan kesehatan yang merata kepada seluruh guru dan tenaga kependidikan. Subsidi yayasan untuk biaya rawat dan biaya berobat bagi guru dan karyawan persekolahan Al-Irsyad Tegal, sebaiknya ditingkatkan.

Penjabaran budaya organisasi perlu juga diwujudkan misalnya dalam bentuk perumusan mengenai profil pendidik Al-Irsyad, citra diri sekolah dan siswa Al-Irsyad, dan sebagainya. Perumusan yang komunikatif dan terukur, mungkin dapat dijadikan acuan dan pengarah tingkah laku sub-subsistem pendidikan Al-Irsyad. Upaya ini harus pula dibarengi dengan memperjuangkan keberlanjutan mobilitas pendidikan siswa dari jenjang rendah ke jenjang lanjut di persekolahan Al-Irsyad.

2. Membina masyarakat-belajar di kalangan guru adalah upaya strategis yang sebaiknya dilakukan oleh para kepala sekolah di lingkungan Al-Irsyad sehingga pengalaman-pengalaman praktik yang mereka temukan dan cobakan di sekolah, mendapat pengayaan teoretik yang memadai. Berbagai studi banding, diskusi, dan pertemuan ilmiah sebagaimana yang dilakukan selama ini, hendaknya dilanjutkan dengan lebih terencana dan selektif baik segi personal yang akan diikutertakan maupun kapasitas forumnya.
3. Badan Musyawarah Perguruan Swasta (BMPS) sepantasnya melakukan reorientasi dalam pembinaan dan penanganan masalah persekolahan swasta. Pemberdayaan manajerial bagi organisasi persekolahan Al-Irsyad Tegal atau yayasan sejenis, adalah orientasi pembinaan yang harus diutamakan dalam forum BMPS di semua level. Kesan bahwa BMPS sekadar wadah yang memungut iuran bulanan semata, harus ditiadakan dengan reorientasi tersebut.
4. Sentuhan akreditasi sekolah swasta, terutama komponen manajemen badan penyelenggara, sejauh ini belum dirasakan sebagai alat pacu bagi perbaikan dan peningkatan mutu manajemen penyelenggara sekolah swasta, tanpa terkecuali persekolahan Al-Irsyad. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, dalam hal ini selaku koordinator akreditasi sekolah swasta, diharapkan dapat meninjau kembali subkomponen dan indikator manajemen penyelenggaraan persekolahan swasta yang prediktabilitasnya memadai.

5. Budaya organisasi penyelenggara persekolahan swasta sebagai *real life system*, sesungguhnya menawarkan bahan telaah yang lebih luas daripada studi ini. Oleh karena itu, penelitian yang lebih mendalam masih terbuka luas bagi para pemangku disiplin administrasi pendidikan.



